

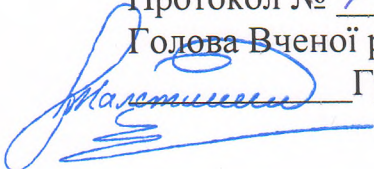
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

УХВАЛЕНО

Вченою радою Вінницького
національного аграрного
університету

Протокол № 4 від 22 жовтня 2024 р.

Голова Вченої ради

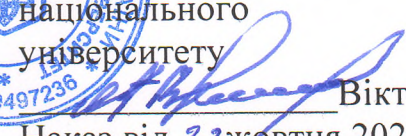
 Григорій КАЛЕТНИК



ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор Вінницького
національного
університету

аграрного

 Віктор МАЗУР

Наказ від 22 жовтня 2024 р. № 233

ПОЛОЖЕННЯ

про гендерну рівність Вінницького національного аграрного
університету

1. Загальні положення

1.1. Положення про гендерну рівність (далі – Положення) Вінницького національного аграрного університету (далі – Університет) регламентується міжнародними стандартами та нормативними актами щодо вимог гендерно збалансованої участі та представництва жінок і чоловіків в Університеті та розроблено відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки; Загальної декларації прав людини; Міжнародного пакту про громадянські і політичні права; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»; Цілей сталого розвитку ООН «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток», ухвалені на період від 2015 до 2030 року; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 (Конвенція Ради Європи ратифікована відповідно до Закону України 17 липня 1997 року № 475/97- ВР), Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (Конвенція ООН 1960 р.), Конвенції про викорінення насильства та домагань на робочому місці (Конвенція МОП від 21.06.2019 р. №190), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (конвенція Ради Європи від 11.05.2011 р.); Конституції України (ст. ст. 23, 24), Закону України «Про освіту» (ст.ст. 3, 6), Закону України «Про вищу освіту» (ст.ст. 3; 4), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 6), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.ст. 3, 6); Постанови Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Постанови Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145 «Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року» та інших нормативно-правових актів України.

1.2. Положення засвідчує те, що Університет є організацією, яка підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості, незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану. Принципи гендерної рівності визначаються пріоритетними як у освітньому, так і в робочому середовищі, та входять у низку основоположних завдань Університету щодо створення гендерного освітнього простору європейського рівня. Стратегія імплементації принципів гендерної рівності в Університеті передбачає систематичний моніторинг, аналіз та поширення даних, щодо гендерної рівності, співпрацю із всеукраїнськими та міжнародними організаціями, ученими та експертами.

1.3. Основною метою Положення є забезпечення принципів гендерної рівності, реалізація гендерного підходу у функціонуванні Університету, формування гендерночутливого освітнього середовища, забезпечення протидії гендерній дискримінації, сексизму, мовному сексизму, гендерним стереотипам тощо.

1.4. Університет засуджує прояви дискримінаційного характеру та

гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.5. Дія Положення спрямована на недопущення дискримінації та сексуальних домагань; своєчасне реагування на порушення; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації.

1.6. Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями застосовується в Університеті під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу тощо.

1.7. Університет визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цього Положення, дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють чи яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

1.8. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються особам, які навчаються або співробітникам/-цям Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.9. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядає Комісія з етики та управлінням конфліктами відповідно до цього Положення.

1.10. Визначення термінів, які вживаються у даному Положенні:

Гендер – соціальні характеристики та можливості, пов'язані з буттям жінкою або чоловіком, зі стосунками між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також із відносинами поміж жінками, та поміж чоловіками.

Гендерна рівність/сутнісна гендерна рівність – поєднання формальної гендерної рівності з рівністю реальних результатів, а саме коли рівність перед законом, рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків доповнюються рівністю впливу, результатів та наслідків.

Гендерна освіта – необхідна частина освітніх програм на всіх рівнях системи освіти, що дає можливість дівчатам і хлопцям, жінкам і чоловікам зрозуміти, як конструкції маскулінності та фемінності, та моделі розподілу соціальних ролей (сформовані нашими суспільствами), впливають на їхнє життя, стосунки, життєвий вибір, розвиток їхніх кар'єр тощо.

Гендерний аудит – оцінювання рівня ефективності інституційної гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах.

Гендерна дискримінація – обмеження можливостей і прав або надання

режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їх статі.

Сексизм – ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

Мовленнєвий/мовний сексизм – дискримінація за ознакою статі в мові, яка існує як на рівні слова, так і на рівні речення та всього дискурсу.

Гендерний вимір в освіті – оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль педагогів, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру.

Гендерночутливе освітнє середовище – освітнє середовище, в якому актуалізована гендерна чутливість як один із критеріїв ефективності освітньої діяльності.

2. Основні принципи та напрямки політики гендерної рівності

2.1. Базовими принципами політики гендерної рівності Університету є:

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері професійного та особистісного розвитку та росту;
- створення гендерночутливого освітнього середовища шляхом реалізації гендерної освіти, гендерного аудиту, гендерного паритету;
- створення оптимальних, безпечних, сучасних умов для роботи та навчання різних категорій працівників/працівниць, здобувачів вищої освіти, викладачів/викладачок;
- забезпечення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- впровадження дієвих механізмів попередження та протидії сексуальним домаганням, насильству, булінгу, мобінгу;
- сприяння всебічній інтеграції гендерного підходу у функціонування Університету, включно із загальною стратегією розвитку, проектами, програмами.

2.2. Основними напрямками реалізації політики гендерної рівності є:

- забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, які працюють в Університеті;
- проведення всебічного моніторингу внутрішньої нормативної бази, яка регламентує усі види діяльності Університету відповідно до основ гендерної рівності;
- системне проведення моніторингу щодо імплементації гендерного підходу в освітній діяльності (гендерний вимір в освіті) через використання механізмів гендерного аналізу, експертизи та аудиту з метою оцінки наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль наукового-педагогічних та педагогічних працівників, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу;
- інформаційна та науково-методична підтримка з метою впровадження гендерного підходу в освітні програми Університету;
- реалізація співпраці Університету з вітчизняними та міжнародними

науковими та освітніми установами з питань гендерної рівності;

- сприяння участі відповідальних за гендерну політику осіб у тренінгах, конференціях, соціальних активностях, спрямованих на забезпечення та підтримку гендерної рівності;

- регулярне проведення відповідних зустрічей та тренінгів із представниками трудового та студентського колективів Університету;

- сприяння науковим дослідженням із гендерних проблем, які проводяться на базі Університету;

- розроблення та затвердження щорічного Плану гендерної рівності;

- забезпечення роботи осіб, відповідальних за розгляд звернень із питань гендерної рівності.

2.3. Документи, плани, програми, правила та процедури розроблюються та виконуються з метою забезпечення рівних можливостей і неприпустимості дискримінації у відповідності до міжнародного законодавства і законодавства України.

3. Завдання комісії з етики та управління конфліктами з питань забезпечення реалізації політики гендерної рівності в Університеті

3.1. Для реалізації Політики в Університеті створюється комісія, яка відповідає за реалізацію політики гендерної рівності. Діяльність комісії забезпечується та контролюється головою, на якого покладено обов'язки координації діяльності Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству. Персональний склад комісії та голови затверджується наказом ректора Університету.

3.2. Основними завданнями комісії є:

- координація роботи структурних підрозділів Університету з питань застосування гендерних підходів;

- участь у розробленні проєктів університетських нормативних документів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та надання методично-консультативної допомоги структурним підрозділам Університету в цьому питанні;

- участь у загальнодержавних і регіональних програмах із питань гендерної політики;

- внесення пропозицій, у тому числі за результатами гендерних аудитів, щодо включення відповідних положень до колективного договору відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

- підготовка інформації для офіційного веб-сайту Університету та засобів масової інформації щодо висвітлення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- участь у проведенні гендерного аудиту на виконання Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії гендерній дискримінації в Україні» у частині протидії дискримінації за ознакою статі.

3.3. Основними завданнями голови комісії є:

- консультування і внесення пропозицій ректору щодо реалізації в Університеті державної політики та міжнародних зобов'язань України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації;

- організація проведення гендерних аудитів, розроблення відповідних заходів і планів;

- координація підготовки аналітичних звітів, статистичної звітності рекомендацій, доповідей щодо гендерної політики;

- організація проведення освітніх заходів (семінарів, тренінгів тощо) з питань гендерної політики;

- організація інформаційної діяльності та зв'язку з громадськістю у цьому питанні.

4. Роль Комісії з етики та управлінням конфліктами щодо гендерної рівності.

4.1. Комісія запобігає будь-яким формам дискримінації та здійснює заходи щодо протидії дискримінації, а саме:

- здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в Університеті;

- проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в Університеті;

- розглядає звернення осіб та/або груп осіб із питань дискримінації;

- веде облік та узагальнює випадки дискримінації в Університеті;

- висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації;

- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами закордонних країн із питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації;

- здійснює інші повноваження, визначені Конституцією і законами України.

4.2. Комісія зобов'язана:

- сприяти інформаційно-роз'яснювальній роботі серед трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо запобігання сексуальним домаганням та будь-яких проявів дискримінації;

- надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання сексуальним домаганням та дискримінації;

- отримувати та розглядати скарги та повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;

- надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією;

- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників та осіб, які навчаються в Університеті.

4.3. Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її

засіданнях, які проводяться за потребою.

Засідання проводиться у разі:

- ініціювання головою або будь-яким членом комісії розслідування за фактом отримання ними скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;

- ініціювання головою засідання з питань виконання передбачених цим положенням повноважень/обов'язків.

4.4. Засідання комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі (онлайн-трансляції засідання, чати, участь у засіданні за допомогою інтернет-месенджерів тощо).

4.5. За результатами розгляду скарги та /або повідомлення комісія напрацьовує шляхи врегулювання. Протоколом фіксується хід засідання додатком до якого є «Пропозиції щодо врегулювання ситуації».

4.6. Голова та члени Комісії:

- сприяють проведенню антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання із питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;

- надає керівництву пропозиції щодо участі Університету у спільних проєктах навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном;

- приймає скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання та ініціює їх розгляд комісії.

4.7. Члени Комісії мають право знайомитись із матеріалами розслідування (скаргами, повідомленнями, поясненнями тощо).

4.8. Член Комісії у будь-який час має право скласти з себе повноваження.

4.9. Комісія подає щорічний звіт ректору Університету, який повинен містити:

- кількість та зміст скарг;

- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо отриманих скарг;

- інформацію щодо виконання інших зобов'язань відповідно до цього

Положення.

5. Процедури протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням

5.1. Випадки дискримінації в Університеті є неприйнятними та повинні бути зафіксовані.

5.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може звернутись із відповідною заявою скаргою до:

- керівника кафедри, або факультету/навчально-наукового інституту, або підрозділу, в якому працює;

- голови або членів Комісії з етики та управлінням конфліктами;

- керівництва Університету;

- громадських правозахисних організацій, які працюють у сфері

забезпечення гендерної рівності;

- органів та організацій, що уповноважені законодавством України здійснювати заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

5.3. Працівники та здобувачі освіти, які володіють інформацією про дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, можуть повідомити про такі випадки Комісію або інший уповноважений орган.

Під час подання інформації (заяви/скарги) за можливості слід зазначити:

- ім'я особи, яка, ймовірно, відчула заборонену дискримінацію або сексуальне домагання;
- ім'я особи, з боку якої, ймовірно, відбулася дискримінація або сексуальне домагання;
- дата інциденту;
- час інциденту;
- місце інциденту;
- факти та докази, що підтверджують таку поведінку.

6. Порядок розгляду скарги Комісією

6.1. Заява/скарга, яка надходить до Комісії повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу.

6.2. Заява/скарга повинна бути розглянута протягом 10 днів із дня отримання Комісією такого повідомлення. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

6.3. Після прийняття заяви/скарги до розгляду Комісія:

- обов'язково інформує ректора Університету;
- проводить засідання Комісії на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії;
- у разі необхідності звертається до скаржника/скаржниці за уточнюючою та/або додатковою інформацією;
- призначає дату проведення зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може перевищувати 10 календарних днів із моменту отримання скарги.

6.4. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею).

6.5. При проведенні зустрічі, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу розгляду скарги, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності, справедливості та захисту персональних даних.

6.6. Комісія, вивчивши скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною

ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних/кримінальних рішень). У разі досягнення спільного рішення розгляд заяви/скарги завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

6.7. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися пропозиції керівництву Університету у встановленому чинним законодавством порядку щодо реалізації рішення.

6.8. Звернення із заявою/скаргою до Комісії не позбавляє заявника права звернутись до суду за захистом своїх прав. У разі незгоди з рішенням комісії заявник може звернутись до суду.

7. Прикінцеві положення

7.1. Дане Положення затверджується та вводиться в дію наказом ректора Університету.

7.2. Зміни і доповнення до положення вносяться наказом ректора за рішенням Вченої ради Університету.

Погоджено:

Проректор з науково-педагогічної, наукової та інноваційної діяльності

Юридичний відділ

І. С. Радзів



Інна ГОНЧАРУК